

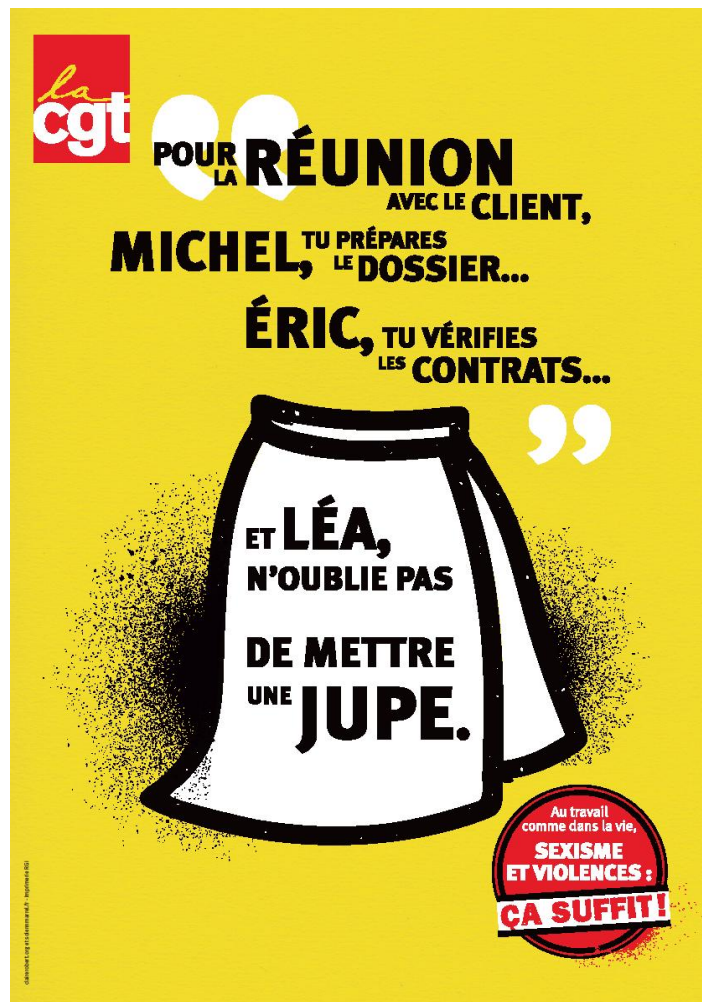


N/Réf. : 15C

- Aux secrétaires des syndicats
- Aux secrétaires des unions locales
- Aux membres de la commission exécutive
- Au secrétaire de l'USR
- A l'animatrice collectif jeunes

INFOS LUTTES N°10

8 mars 2016 journée d'action pour l'égalité professionnelle Femmes/Hommes



Le 8 MARS une histoire spécifique

En 1910 La conférence des femmes de la IIème Internationale socialiste réunie à Copenhague décide « d'organiser chaque année une journée de lutte des femmes pour le droit de vote ». Pour sa part Clara ZETKIN militante marxiste allemande avait proposé : « une journée où serait propagée la nécessité d'une lutte commune des travailleurs manuels et intellectuels et où les revendications particulières des femmes dans les domaines politique économique et sociale seraient plus particulièrement défendues ».

A Paris, la 1^{ère} manifestation est organisée en 1914 ; elle porte à la fois sur les revendications des travailleuses, le droit de vote et la paix. La date du 8 mars ne s'est imposée qu'après la fin de la 1^{ère} guerre mondiale. On lui attribue trois origines possibles : une grève des ouvrières américaines, une manifestation du parti socialiste américain pour le droit de vote des femmes, une manifestation de femmes à Saint-Pétersbourg (Pétrograd) valorisée par Lénine comme ayant été un élément déclencheur de la Révolution Soviétique.

1975 : l'ONU décrète « 1975 année internationale pour les droits des femmes ».

1982 : le nouveau gouvernement de gauche donne au 8 mars un caractère officiel. La CGT organise des manifestations et des arrêts de travail et exige 4heures payées sur le temps de travail pour se réunir, élaborer et porter les cahiers revendicatifs.

Depuis 1982, le 8 mars a gagné en notoriété officielle et médiatique, mais au détriment de sa dimension revendicative et de lutte. La CGT, pour sa part, le marque chaque année, depuis la Libération, d'initiatives diverses tant au plan national qu'en territoires.

Aujourd'hui la nature et le contenu du 8 mars sont l'objet de controverses : s'agit-il de valoriser l'image traditionnelle de « la » femme ou d'agir pour émanciper « les » femmes de toutes les formes d'exploitations et de domination ? S'agit-il d'une journée de « fête des femmes » ou de luttes pour les droits des femmes, d'une journée syndicale ou d'une journée sociétale ? Si chaque année, les mêmes questions se posent, la réponse donnée dans la société dépend pour beaucoup de l'impact grand public des initiatives prises par la CGT et du contenu qu'elle aura su leur donner.

La double exploitation des femmes, au travail et dans la vie

27% d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes : Pourquoi ?

Plusieurs facteurs expliquent qu'encore aujourd'hui, il y a en moyenne, tout confondu autour d'un quart en moins de rémunération pour les femmes :

- Elles sont majoritaires dans **le temps partiel**,
- Les femmes n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes, or **les emplois à prédominance féminine sont dévalorisés**. Le principe « d'un salaire égal pour un travail de valeur égale » n'est pas appliqué. Les systèmes de classification professionnelle introduisent des biais dans la façon de prendre en compte ces emplois (par exemple une assistante de direction trilingue n'est pas forcément classée comme un technicien, malgré le même niveau de diplôme).
- .- Elles accumulent **un retard de carrière** tout au long de leur vie professionnelle. Elles accèdent moins souvent à des promotions,
- Elles touchent globalement **moins de primes**

Lutter contre les stéréotypes au travail

| Les femmes seraient : | Traduction dans le monde du travail | Déconstruction |
|--|--|--|
| <i>Douces Maternelles A l'écoute, attentionnées Minutieuses</i> | Les femmes sont cantonnées dans le travail du soin, de l'éducation... ou dans les travaux de l'électronique... Leurs compétences supposées innées ne sont pas reconnues professionnellement | - Mixité professionnelle dans les deux sens (des femmes vers les métiers à prédominance masculine et des hommes vers les métiers prédominance féminine) - Revalorisation des métiers à prédominance féminine |
| <i>Fragiles physiquement</i> | Non reconnaissance de la pénibilité dans les emplois à prédominance féminine + non accès à certains emplois jugés trop durs | - Revalorisation des emplois à prédominance féminine. Mixité professionnelle - Amélioration des conditions de travail |
| <i>Peu disponibles</i> | Moins de promotion et de responsabilités | - Reconnaître les exigences temporelles des emplois à prédominance féminine. Favoriser le partage des tâches domestiques. Se battre pour la réduction du temps de travail et pour une nouvelle organisation du travail |
| <i>Organisées/ « multi-tâches/polyvalentes</i> | Sont positionnées dans des postes d'assistantes et d'organisation du travail des hommes | - Mixité - Reconnaissance des qualifications et compétences (qui ne sont pas innées aux femmes mais acquises !) dans les métiers à prédominance féminine |
| <i>Autoritaires Hystériques</i> | Les femmes en responsabilité sont souvent critiquées pour leur autoritarisme | - Augmenter le nombre de femmes en responsabilité - Distinguer la personne de la responsabilité qu'elle exerce - Interroger la notion d'autorité |
| <i>Ce n'est pas une « vraie » femme, c'est un garçon manqué voire une « hommasse »</i> | Les femmes qui exercent dans un métier à prédominance masculine sont attaquées sur leur physique, et victimes de propos « lesbophones » | - Développer la mixité (et/ou parité), à tous les niveaux, pour que les femmes ne soient pas isolées et jugées sur d'autres critères que le contenu de leur travail |
| <i>Elles sont séductrices / Elle a couché</i> | Pas de confiance dans leurs capacités de réussite / suspicion à l'égard de celles qui réussissent Considérer qu'une promotion serait « une promotion-canapé » et non une juste reconnaissance | - Distinguer la personne de la responsabilité qu'elle exerce |
| <i>Elles n'ont pas de leadership, elles manquent de charisme</i> | Peu de femmes retenues dans des promotions importantes, dans des projets professionnels faisant appel à des réseaux et supposant un leadership | Remettre en cause les critères d'attribution des promotions, des responsabilités, en s'appuyant sur des critères objectifs et non sur les caractéristiques individuelles |
| <i>Elles se crêpent le chignon/ elles parlent toutes en même temps</i> | Les conflits entre femmes sont minorés, traités comme des histoires de « bonnes femmes » | Identifier l'origine du conflit Rechercher une mixité dans toutes les équipes évite tous ces biais et s'avère beaucoup plus efficace. |

Mais ces stéréotypes touchent aussi les hommes :

| Les hommes seraient : | Traduction dans le monde du travail | Déconstruction |
|--|--|---|
| <i>Forts physiquement virils</i> | Les hommes sont contraints de supporter des conditions de travail pénibles notamment dans l'industrie (BTP...) quel que soit leur capacité et profil, avec des problèmes de santé importants, liées à la pénibilité de ces travaux. Il y a même un « déni » de ces risques (par exemple sur des chantiers) car on attend d'un homme qu'il soit « viril » | Amélioration des conditions de travail pour tous et toutes, meilleure prise en compte de la pénibilité Mixité des métiers : la féminisation de certains secteurs permettant l'amélioration des conditions de travail pour tous et toutes |
| <i>Disponibles, 24h/24</i> | La disponibilité permanente attendue des hommes (notamment cadres) les contraint à accepter des heures supplémentaires (non reconnues) et limitent leur possibilité d'assumer leurs responsabilités familiales | Reconnaître des droits à la parentalité pour tous et toutes Lutter contre le présentisme Droit à la déconnexion |
| <i>Ils ne s'intéressent pas à leur apparence physique</i> | Les codes vestimentaires masculins sont austères. Un homme soucieux de son apparence peut être taxé « d'efféminé » Ils ne peuvent occuper des fonctions faisant appel à la séduction comme l'accueil. | Campagne contre les représentations sexistes associant l'esthétique aux femmes. Déconstruction des codes associés aux fonctions d'accueil |
| <i>Ils sont guerriers, ils n'ont peur de rien</i> | Les hommes ont une injonction à se « battre » au travail, à accepter une concurrence vive, qui est perçue comme une stimulation, (domaine commercial et financier...). | Remettre en cause collectivement les rapports de force dans l'organisation du travail et la violence au travail. Développer la mixité des équipes et des métiers |
| <i>Ils sont dragueurs, machos Ils ne peuvent pas contenir leurs pulsions sexuelles</i> | Y compris dans le monde du travail, on attend des hommes qu'ils se comportent de façon « virile » à l'égard des femmes, qu'ils assoient leur pouvoir dans la séduction, qu'ils participent aux blagues et propos sexistes. Les hommes n'entrant pas dans ce schéma peuvent subir des propos homophobes. L'accès des hommes aux emplois liés par exemple à la petite enfance est limité du fait de stéréotypes sur la pédophilie | Campagne contre le sexisme Les hommes doivent pouvoir occuper tous les emplois, y compris à prédominance féminine et en contact avec les enfants, les personnes dépendantes |
| <i>Ils ont une autorité naturelle</i> | Ils sont fait pour être des chefs, ils savent diriger. Leur autorité est une qualité. | Les femmes doivent pouvoir accéder comme les hommes aux postes à responsabilité |
| <i>Ils sont indispensables</i> | On a encore parfois du mal à imaginer qu'une femme puisse remplacer un homme à certaines fonctions car ils sont considérés comme irremplaçables. | La mixité, D'autres modes de recrutement ouverts sur les différences |